

Human Rights Review

Oficina de Derechos Humanos de Albuquerque
Departamento de Servicios para las Familias y la Comunidad

Plaza Del Sol Building, 5th Floor, 600 2nd Street NW, Suite 520

Invierno 2008

En esta edición:

Beneficiaria de la Beca Neil Isbin 2008	3
Aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos	4
Procedimiento para quejas utilizado por la AHRO	5
Animales de servicio y discriminación en lugares públicos	6
Los casos de acoso sexual aún tienen un alto costo para los empleadores	8
Ley de Derechos y Responsabilidades para las parejas que conviven en unión libre	9
Llega a las comunidades de inmigrantes	10
Un Caso de la AHRO relacionado con empleo	11



Martin J. Chávez,
Mayor

40 años de Vivienda Justa:

Una conversación con Richard Weiner, coordinador de Vivienda Justa

El año 2008 marca el cuadragésimo aniversario de la Ley de Vivienda Justa. Richard Weiner, coordinador de Vivienda Justa en la Oficina de Derechos Humanos de Albuquerque (AHRO), habla sobre los cuarenta años de vivienda justa.

Richard ha sido el coordinador de Vivienda Justa de la AHRO por dos años. Antes de llegar a la AHRO, trabajó durante seis años como abogado de vivienda justa en *Legal Aid* (Asistencia Legal).

¿Qué es la “Ley de Vivienda Justa”?

La Ley de Vivienda Justa, también conocida como la Ley de Derechos Civiles de 1968, protege contra la discriminación motivada por raza, color, religión y nacionalidad de origen en todos los aspectos de la vivienda, incluyendo alquiler, ventas, publicidad, préstamos para hipotecas, seguros para propietarios de viviendas, etc. Dicha ley fue enmendada en 1974 con el fin de incluir también género, y nuevamente en 1988, cuando se incluyó “composición de la familia” y discapacidad, dentro de las categorías protegidas.

¿Qué significa “composición de la familia” cuando se aplica a vivienda justa?

“Composición de la familia” protege a las personas de la discriminación motiva-

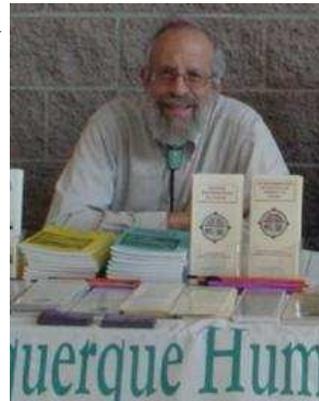
da por la presencia de niños menores de 18 años o por el embarazo de una mujer, en cualquier aspecto concerniente a la vivienda.

¿Cómo era la situación con respecto a la vivienda antes de que se aprobara la Ley de Vivienda Justa?

Antes de 1968, existían algunas leyes que establecían que era ilegal discriminar en contra de una persona debido a su raza, pero éstas no se hacían cumplir. Era muy común que los propietarios y arrendadores utilizaran expresiones discriminatorias en sus anuncios, tales como “No se aceptan negros ni mexicanos” o “Se prefieren señores blancos y cristianos”. Hay relatos de que en la región sur de Nuevo México habían carteles que decían “No se permiten mexicanos ni perros”. Las personas que buscaban una vivienda a menudo eran rechazadas debido a su raza, a su nacionalidad de origen o porque tenían niños.

En 1964, el Congreso aprobó la Ley de Derechos Civiles, la cual prohibía la discriminación en el empleo y en lugares públicos, pero no incluía la vivienda. El Dr. Martin Luther King Jr. dedicó los dos últimos años de su vida a hacer campañas en favor de la vivienda justa y a

Continúa en la página 2 . . .



40 años de Vivienda Justa continuación ...

precio asequible. La Ley de Vivienda Justa fue aprobada una semana después del asesinato del Dr. King.

De acuerdo con la Ordenanza de Derechos Humanos de Albuquerque, la AHRO investiga y concilia las quejas relacionadas con vivienda. ¿Cuáles son las quejas más comunes que usted tiene que tratar?

La queja más común es aquella basada en una discapacidad. A menudo vemos quejas relacionadas con raza, nacionalidad de origen y género también, sin embargo, la queja relacionada con discapacidad es la más común. Ésta queja se presenta generalmente cuando el proveedor de vivienda no está proporcionando una “adaptación razonable” para una persona con una discapacidad.

¿Qué es una adaptación razonable?

Una adaptación razonable es un cambio que un proveedor de vivienda realiza, ya sea en los reglamentos, en las políticas o en los procedimientos, para que una persona con una discapacidad pueda usar la vivienda o disfrutar de ella de la misma que lo haría otra persona sin discapacidad. Un ejemplo de adaptación razonable es cambiar la política de “no se permiten mascotas”, para consentir que una persona con una discapacidad tenga un animal de servicio.

¿Cuánto piensa usted que se ha progresado en los últimos 40 años en lo que se refiere a los logros hacia una vivienda más justa?

A través del país, en los últimos 40 años, se han presentado varias demandas amparándose en la Ley de Vivienda Justa y otras leyes relacionadas. Estas demandas han resultado en indemnizaciones y acuerdos por una suma total de varios millones de dólares. Muchos proveedores de vivienda están informados de esto y tienen una menor tendencia a participar en comportamientos discriminatorios.

Desgraciadamente, todavía existe racismo y algunos proveedores de vivienda aún piensan que pueden negar el alquiler a una persona si así lo desean. La discriminación es mucho más sutil que la que existía en el pasado. En vez del racismo que antes se expresaba descaradamente, como por ejemplo, “aquí no aceptamos a las personas como usted”, la discriminación actualmente se presenta con un “apretón de manos y una sonrisa”. Se le podría decir a una persona cortésmente que no hay unidades disponibles para alquilar cuando realmente sí las hay.

Las disposiciones de la Ley de Vivienda Justa que afectan a personas con discapacidades son todavía las que

menos comprenden los proveedores de viviendas. Conceptos, tales como “adaptación razonable”, no siempre son claros y causan frustraciones tanto para los proveedores de viviendas como para las personas con discapacidades. Esperamos que con una mayor educación, los proveedores de viviendas podrán trabajar mejor con las personas con discapacidades para que éstas puedan disfrutar de sus viviendas igual que los demás.

¿Cuál es el futuro de la Vivienda Justa?

Si se aplican más enérgicamente las leyes de Vivienda Justa, se podrá reducir aún más la discriminación en el futuro. Agencias, tales como la AHRO, continuarán educando al público y a los proveedores de viviendas con respecto a los derechos a la Vivienda Justa. Con más educación, vendrá una mayor aceptación de las leyes y un mejor cumplimiento de éstas.

Aún se están agregando nuevas categorías protegidas a la ley de vivienda justa. Nuevo México ha sido un líder nacional al agregar orientación sexual e identidad de género a la ley estatal de derechos humanos, la cual cubre la discriminación en asuntos de vivienda, así como también, empleo y negocios abiertos al público. El grado en que se hagan cumplir estas leyes será el que determine finalmente el progreso que se alcance en la lucha contra la discriminación. ♦

Human Rights Review

Editora
Amanda Searcy

Asistente Editora
Joanna Miller

Human Rights Office

<i>Directora</i>	Virginia Candelaria-Martínez
<i>Oficial de investigaciones</i>	Juanita Martinez
<i>Coordinador de vivienda justa</i>	Richard Weiner
<i>Extensión a la comunidad</i>	Amanda Searcy
<i>Asistente de Derechos Humanos</i>	Grace Barragán
<i>Ayudante administrativa principal</i>	Desirée Snyder
<i>Eventos especiales</i>	Joanna Miller
<i>Consultor Voluntario</i>	Frank Miranda

Beneficiaria de la Beca Neil Isbin 2008: Alexandrea Baca

Después de revisar muchas solicitudes excelentes de alumnos del último año de la escuela secundaria superior (*high school*), la Junta de Derechos Humanos otorgó en abril la Beca Neil Isbin 2008 a Alexandrea Baca. Alexandrea se graduó el 2008 de la Academia de la Escuela Secundaria Superior *Valley* y actualmente está estudiando enfermería en la Universidad *Highlands* de Nuevo México.



Durante dos años, Alexandrea trabajó en calidad de voluntaria en un comité para formar el “Instituto de Liderazgo Juvenil en Derechos Civiles *Albuquerque*”. Ella piensa que las actividades que ayudó a desarrollar enseñarán a los estudiantes acerca de los derechos humanos y a cómo tratar las situaciones y problemas que las generaciones más jóvenes no han enfrentado previamente. En su solicitud ella expresó:

“Aunque actualmente existen muchos problemas de derechos humanos que están frente a nosotros, los estudiantes no los reconocen o pareciera que no les importa mucho. Al formar parte de este comité de voluntarios, quiero lograr que los estudiantes que van a participar en

el instituto estén informados de estos asuntos. Me parece que es un problema que las personas de mi edad no estén involucradas en asuntos de derechos humanos de la forma en que solían hacerlo... Quiero que los adultos jóvenes sean capaces de tomar una postura y de hacer lo correcto. Quiero que puedan ser líderes. Yo quiero poder ser un líder. Con el desarrollo de este instituto, siento que estoy en el sendero correcto para llegar a ser un líder.”

Herb y Kathie Isbin establecieron un fondo fiduciario para una beca en memoria de su hijo Neil. Neil Isbin se desempeñó por un largo período como activista de derechos humanos y trabajó incansablemente por la igualdad y la justicia, por los derechos de los homosexuales y de las lesbianas, por la atención de salud a precio asequible para todos los residentes de Nuevo México, por la justicia en los impuestos para las familias trabajadoras y por las negociaciones colectivas para los empleados públicos.

La Junta de Derechos Humanos está aceptando actualmente solicitudes para la Beca Neil Isbin 2009. El plazo para presentar dichas solicitudes vence el 16 de febrero, 2009. ♦

¿Ha sido discriminado(a) usted en el empleo, en asuntos relacionados con vivienda o en lugares públicos?

La discriminación es ilegal cuando está motivada por raza, color, religión, sexo, linaje o nacionalidad de origen, edad (solamente en el empleo) o discapacidad.

El personal de la *AHRO* está disponible para aceptar quejas de discriminación y para responder las preguntas que usted pudiese tener.

Si a usted le parece que ha sido víctima de discriminación, llámenos o diríjase a nuestra oficina:

Plaza Del Sol Building, 5th Floor
600 Second Street NW, Suite 520
Albuquerque, NM 87108
Teléfono: 505-924-3380
TTY: 1-800-659-8331
Fax: 505-924-3372

Beca Neil Isbin 2009

LA BECA ANUAL NEIL ISBIN de \$1000 será otorgada en la primavera del año 2009 a un **estudiante del último año de una escuela secundaria superior (high school) de Albuquerque**, quien haya demostrado logros o trabajo voluntario continuo el área de los derechos humanos y de la dignidad humana en Albuquerque, y que continúe con su educación.

El estudiante debe estar matriculado o por matricularse en una universidad acreditada.

Los estudiantes del último año de la escuela secundaria superior que cumplan con los requisitos y que estén interesados en postular a la **BECA NEIL ISBIN SCHOLARSHIP** deben enviar lo siguiente a la Junta de Derechos Humanos de Albuquerque:

Datos personales (nombre, dirección, número de teléfono)

Un resumen de la experiencia del estudiante y de su interés en los derechos humanos y la dignidad humana. En el resumen se deben especificar los logros en esta área, con los documentos comprobatorios.

Una carta de referencia de un maestro actual

Una carta de referencia personal (que incluya el nombre, dirección y número de teléfono de la persona que está dando la referencia)

EL PLAZO PARA PRESENTAR LAS SOLICITUDES VENCE EL DÍA LUNES 16 DE FEBRERO, 2009– 5:00 p.m.

Nota: Cualquier estudiante del último año de la escuela secundaria superior que cumpla con los requisitos puede solicitar esta beca. **NO** hay restricciones en los criterios de selección debido a raza, color, religión, nacionalidad de origen o linaje, género, orientación sexual, identidad de género, edad o discapacidad.

Sexagésimo aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos

Preámbulo

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana....

más horribles crímenes en la historia, estos países y sus representantes estuvieron de acuerdo en dejar de lado sus enormes diferencias y redactar un documento que codificaría sus aspiraciones para un mundo mejor. Ésta fue la primera vez en la historia que la comunidad internacional adoptó un documento que fue considerado universal.

El 10 de diciembre de 2008, las Naciones Unidas y Organizaciones de Derechos Humanos alrededor del mundo, celebrarán el 60^o aniversario de la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos (*Universal Declaration of Human Rights/UDHR*). Este documento revolucionario fue el primer reconocimiento internacional de que todos los seres humanos, sin importar el país donde residan, tienen derechos y libertades fundamentales.

Lo que hace a la *UDHR* tan poderosa es su principio central de que la dignidad humana inherente, la no discriminación, la igualdad y la justicia, se aplican a todos, en todas partes y siempre. La *UDHR* ha sido fuente de inspiración para más de 60 tratados internacionales de derechos humanos que constituyen el eje central de la ley internacional para el fomento y la protección de los derechos humanos. Los principios de la Declaración también se han incorporado en las leyes de muchos países.

En 1947 y 1948, los 58 países que eran miembros de las Naciones Unidas en ese entonces, redactaron el borrador de la *UDHR*. Estos países representaban un amplio rango de escenarios ideológicos, políticos, religiosos, culturales y económicos. Tras la Segunda Guerra Mundial, cuando el mundo había visto algunos de los

La *UDHR* ha sido traducida a más de 360 idiomas y ha sido aceptada por todos los países del mundo ♦

Procedimiento para quejas utilizado por la AHRO

Una de las principales funciones de la Oficina de Derechos Humanos de Albuquerque (*AHRO*) es investigar las acusaciones de discriminación en el empleo, en lugares públicos y en asuntos relacionados con la vivienda. A continuación le proporcionamos la siguiente información para ayudarle a comprender mejor el procedimiento para quejas utilizado por la Oficina de Derechos Humanos y para que usted sepa qué es lo que puede esperar cuando presenta una queja de discriminación ilegal.

Demandante: individuo que ha presentado la queja de discriminación ilegal en el empleo, en asuntos relacionados con vivienda o en lugares públicos, la cual es motivada por raza, color, sexo (género, acoso sexual o embarazo), religión, nacionalidad de origen o linaje, edad o discapacidad.

Demandado: el empleador, negocio o proveedor de vivienda, a quien el demandante ha acusado de discriminación ilegal.

Primero, el demandante se reúne con un investigador de la Oficina de Derechos Humanos de Albuquerque para hablar sobre la presunta discriminación. Si la queja sugiere que es posible que el demandante sea víctima de discriminación ilegal y que la Oficina de Derechos Humanos tiene jurisdicción sobre el caso, el demandante presenta y firma una queja oficial de discriminación.

Después de que se ha presentado una queja oficial de discriminación, se notifica al demandado por escrito acerca de la queja. Antes de conducir una investigación, a todas las partes se les ofrece un acuerdo de predeterminación (*Pre-determination settlement/ PDS*). Éste es un acuerdo entre el demandante y el demandado en el cual no se reconoce culpa. El demandado no admite haber infringido la ley y el demandante acepta no presentar una demanda en contra del demandado en relación con el mismo asunto. El investigador trabajará con ambas partes para establecer los términos del acuerdo. Ambas partes (el demandante y el demandado) deben estar de acuerdo con los términos del *PDS*. Cuando ambas partes deciden aceptar el *PDS*, entonces la queja se concilia y se

cierra el caso. Si las partes no aceptan el *PDS*, entonces comienza la investigación y se le envía al demandado una solicitud para obtener información y documentación (*Request for information and documentation/RID*). La *AHRO* investigará reuniendo informes, documentos, declaraciones de testigos, y si es necesario, realizará entrevistas en el lugar.

El proceso de investigación puede tener varios resultados posibles:

Existe una causa razonable: Si la *AHRO* determina que existe “causa razonable”, esto significa que la *AHRO* tiene razones para pensar que ocurrió una discriminación ilegal. Trabajaremos con usted para decidir la mejor solución jurídica para su queja. Tales soluciones pueden incluir, por ejemplo, devolverle el pago, capacitación obligatoria para los administradores y empleados, alquiler y depósitos, adaptaciones razonables, etc.

No existe una causa razonable: Esto significa que en su investigación, la *AHRO* no encontró una razón para pensar que había ocurrido discriminación ilegal.

No hay determinación: La *AHRO* no obtuvo suficientes pruebas para respaldar o rechazar la queja.

Acuerdo/Conciliación: Usted y el demandado firman un acuerdo voluntario, el cual puede incluir soluciones jurídicas.

Retiro de la queja: El demandante retira su queja de discriminación ilegal.

Cierre administrativo: La *AHRO* puede cerrar el caso de la queja bajo ciertas condiciones, por ejemplo, si no es capaz ubicar al demandante, si no puede completar la investigación o si el demandante decide presentar la queja ante otra agencia.

Remisión: Si el demandado se niega a cooperar en la investigación o si en la investigación se determina que la *AHRO* no tiene jurisdicción conforme a la Ordenanza de Derechos Humanos de Albuquerque, su caso será remitido a la agencia apropiada. ♦

Animales de servicio y discriminación en lugares públicos

Además de aceptar quejas de discriminación en el empleo y en asuntos relacionados con vivienda, la Oficina de Derechos Humanos de Albuquerque también recibe quejas relacionadas con lugares públicos. En los últimos meses, la *AHRO* ha recibido varias quejas de personas con discapacidades que usan animales de servicio y que han sido discriminadas en negocios.

Lugares públicos

¿Qué queremos decir con “lugares públicos” y cómo sabe el dueño de un negocio que su negocio o instalación corresponde a esta categoría? Lugares públicos son los negocios públicos o privados que proporcionan productos o servicios al público en general. Estos incluyen, restaurantes, tiendas, grandes almacenes y comercios minoristas, hoteles, salas de cine, zoológicos, hospitales, piscinas, peluquerías, museos, instalaciones recreativas, etc. Si un negocio vende productos (tales como ropa, comida o mercancías) o proporciona un servicio, es un lugar público. Conforme a las leyes federales, estatales y locales, es ilegal que un lugar público discrimine, niegue servicios o trate a alguien de una manera diferente motivado solamente por su:

- Raza
- Color
- Nacionalidad de origen o linaje
- Religión
- Sexo (inclusive embarazo)
- Discapacidad

- Orientación sexual*
- Identidad de género*
- Condición médica seria*

Algunos ejemplos de discriminación en lugares públicos incluyen los siguientes:

- No se permite a una persona con una discapacidad ingresar a un museo o teatro.
- Un negocio pide a un guardia de seguridad que siga a una persona de cierta raza o características étnicas cuando está comprando, mientras que a otras personas no se las sigue.
- A una familia musulmana se le niega una mesa en un restaurante aún cuando hay mesas disponibles y a otros clientes se les están ofreciendo mesas.
- En un hotel, a una pareja del mismo sexo se le niega un cuarto con una cama matrimonial.
- A los clientes que hablan con acento no se les trata bien, mientras que otros reciben un buen servicio al cliente.
- A una persona con un déficit visual se le dice que a su animal de servicio no se le permite entrar a una tienda.

Las leyes también exigen que los lugares públicos hagan cambios razonables a sus políticas y prácticas para permitir igualdad de acceso a las personas con discapacidades. Esto puede incluir, por ejemplo, hacer pasillos más anchos para asegurar que un individuo en una silla de ruedas pueda

desplazarse por el establecimiento, cambiar de lugar las mesas para acomodar a personas con deficiencias en su movilidad o hacer que los empleados le lean el menú en voz alta a una persona que es completa o parcialmente ciega.

Animales de servicio en lugares públicos

Las personas con discapacidades que utilizan animales de servicio también están protegidas conforme a las leyes contra la discriminación en lugares públicos. Todos los lugares públicos deben permitir a las personas con discapacidades que usan animales de servicio el mismo acceso a todas las áreas donde se permite normalmente a otros clientes. Ellos no pueden ser segregados de otros clientes ni tratados de una manera diferente debido a que usan un animal de servicio.

Algunos dueños de hoteles y restaurantes han expresado su preocupación con respecto a los animales de servicio, debido al reglamento de “No se permiten animales” o debido a que los códigos de salud prohíben que animales entren a sus negocios. Sin embargo, estas leyes no se aplican a los animales de servicio. Los animales de servicio no son mascotas, sino que son animales que están trabajando. Los negocios que deben seguir un código de salud estricto no serán multados por permitir a un animal de servicio en el establecimiento. Esto se considera una adaptación razonable para permitir una igualdad de acceso a una persona con una disca-

pacidad.

Animales de servicio

Los animales de servicio son entrenados individualmente para realizar trabajos específicos para las personas con discapacidades. Estos animales reciben un entrenamiento extenso con el fin de cumplir con los requisitos específicos de la persona que los va a usar. La mayoría de los animales de servicio son perros, pero otros animales también pueden llegar a ser animales de servicio entrenados.

Los animales se entrenan para realizar trabajos muy específicos para la discapacidad de su dueño. Por ejemplo, pueden desempeñarse como guías para personas con trastornos visuales, alertar acerca de sonidos a las personas que tienen una deficiencia auditiva o alertar y proteger a una persona que tiene una convulsión. Pueden ser entrenados para tirar sillas de ruedas o para recoger artículos que se les han caído a personas con limitaciones en su movilidad. Estos trabajos vitales aumentan la movilidad, la seguridad y la independencia de sus dueños.

La persona con una discapacidad y el animal de servicio desarrollan una relación muy especial y la persona que utiliza estos animales a menudo considera al animal como una prolongación de sí misma. La calidad de vida global para una persona con una discapacidad puede mejorar considerablemente al recibir un animal de servicio. El lazo que existe entre una persona con una discapacidad y su animal de servicio es único.

Debido a esta relación especial, es de suma importancia que los negocios y proveedores de

servicios traten apropiadamente a las personas con discapacidades que usan animales de servicio. A continuación ofrecemos algunas sugerencias para las personas que atienden a clientes que utilizan animales de servicio:

- Permita el acceso del animal de servicio a todas las áreas que están permitidas normalmente a otros clientes.
- Pregunte a la persona con una discapacidad si necesita ayuda, pero nunca suponga que sí la necesita.
- Nunca le pida a una persona que le muestre un comprobante de que el animal es un animal de servicio. La ley no exige que el animal de servicio lleve un arnés o correa especial o que tenga una certificación.
- Usted no puede pedirle a una persona que identifique o muestre una prueba de su discapacidad.
- *Nunca* acaricie, alimente o distraiga al animal de servicio. Recuerde, ¡Está trabajando!
- Nunca separe a un animal de servicio de su dueño.
- No mantenga separada a una persona con una discapacidad y a su animal de servicio de otros clientes ni los restrinja a ciertas áreas del establecimiento.

Los animales de servicio se comportan extraordinariamente bien y están entrenados para conducirse apropiadamente en público. Es muy raro que un perro de servicio ladre, brinque o actúe inadecuadamente en un lugar público. Estos animales no interferirán con las prácticas normales del negocio ni bloquearán pasillos o en-

tradas. Si un animal de servicio se torna agresivo y representa un riesgo para los demás, entonces el negocio puede pedir que el animal sea retirado, pero el dueño tiene derecho a permanecer allí. Sin embargo, esto es extremadamente raro, y si un animal de servicio llega a ser agresivo, lo más probable es que se deba a que ha sido provocado.

En algunos casos, otro cliente de una tienda, restaurante u hotel puede quejarse de un animal de servicio. Ellos pueden pedirle al administrador que retire del establecimiento a dicho animal. En este caso, como dueño del negocio, usted debería explicarles las leyes de igualdad de acceso para personas con discapacidades en lugares públicos y que los animales de servicio no se consideran mascotas. Usted puede ofrecerle a la persona que se está quejando un cambio a otra mesa o piso, pero *no* puede pedirle a la persona con un animal de servicio que se cambie. Las alergias y el miedo a los animales no se consideran razones aceptables para negar el acceso o el servicio a personas con animales de servicio. ♦



*Protegido conforme a la Ley del Estado de Nuevo México

Los casos de acoso sexual aún tienen un alto costo para los empleadores

A pesar de la historia de altas cifras que han debido pagar los empleadores en casos de acoso sexual, el acoso sexual aún es una importante preocupación en el lugar de trabajo. En el último año, la *AHRO* ha conciliado dos casos importantes que tenían relación con contacto físico indeseado y bromas inapropiadas de carácter sexual, en el lugar de trabajo. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*Equal Employment Opportunity Commission/EEOC*) informa que el acoso sexual continúa siendo una de las acusaciones más comunes que reciben. La mayoría de los casos de acoso sexual son presentados por mujeres. Sin embargo, aunque es más raro (o al menos se reporta con menor frecuencia), los hombres también son víctimas de acoso sexual.

El ejemplo más claro de acoso sexual es el “*quid pro quo*” o uso de favores sexuales como una condición del empleo o para afectar las decisiones en el empleo. Aunque esto sea obviamente ilegal, todavía ocurre en los lugares de trabajo. Una forma menos clara pero más común de acoso sexual es cuando el acoso es tan serio o generalizado que produce un ambiente de trabajo hostil. Se crea un ambiente de trabajo hostil cuando comportamientos sexuales no deseados (tales como bromas, comentarios, anuncios, correos electrónicos, etc. de carácter sexual.) in-

terfieren excesivamente con el rendimiento del empleado en el trabajo o generan un ambiente de trabajo intimidante u ofensivo.

Casos recientes en el país:

En abril de 2008, una cadena de restaurantes de comida rápida con sucursales en Colorado y Nuevo México pagó \$505,000 para resolver un caso de acoso sexual que involucraba a varias empleadas, incluso a adolescentes. En la demanda, la mujer afirmaba que eran víctimas de un enorme acoso sexual por parte de su supervisor. Se acusaba al supervisor de agarrarles las nalgas y morderles los pechos a las empleadas de sexo femenino, hacer comentarios de contenido sexual y ofrecer favores a cambio de sexo.

En mayo de 2008, una compañía de restaurantes en California pagó \$625,000 para resolver una demanda en la cual se denunciaba que las empleadas eran víctimas de contacto físico inapropiado e indecente y de comentarios ofensivos por parte de compañeros de trabajo y supervisores. Dicha compañía también fue acusada de haber tomado represalias en contra de empleados, de sexo femenino y masculino, que reportaron el acoso o participaron en la investigación.

También en mayo de 2008, una compañía en Nueva York pagó \$375,000 para resolver una de-

manda que acusaba al dueño, al presidente, al vicepresidente y a miembros del personal encargado de ventas, de acosar sexualmente a empleadas de 18 años, incluyendo a cuatro adolescentes.

Represalias

Los casos de represalias se toman muy seriamente y pueden tener un costo extremadamente alto para los empleadores. Todos los empleadores deberían informar a sus supervisores que las represalias son ilegales. Si un empleado presenta una acusación de acoso sexual y luego se toman represalias en su contra, ese empleado puede presentar una nueva acusación de represalia independientemente del resultado de la investigación relacionada con la acusación original.

¿Qué pueden hacer los empleadores?

La mejor medida que un empleador puede tomar es prevenir que ocurra acoso sexual. Comunicarles a los empleados que no se tolerará el acoso sexual. Contar con un procedimiento claro para las quejas, seguido de medidas inmediatas y apropiadas. Los supervisores y empleados también deberían recibir regularmente capacitación para aprender a reconocer y a prevenir el acoso sexual. ♦

Ley de Derechos y Responsabilidades para las parejas que conviven en unión libre: En beneficio de los adultos de la tercera edad y las personas con discapacidades

En la sesión del año 2008 de la Legislatura del Estado de Nuevo México, se propuso por segundo año consecutivo la “Ley de derechos y responsabilidades para las parejas que conviven en unión libre”. En febrero, el proyecto de ley fue postergado y nunca fue sometido a votación por el Senado completo.

El término “Parejas que conviven en unión libre” fue definido por el proyecto de ley como “una relación legal, que no es un matrimonio, y que establecen entre sí dos personas que viven juntas”. Básicamente, este Proyecto de ley permitiría a las parejas que no pueden casarse o que deciden no hacerlo, solicitar un “comprobante de convivencia en unión libre” y que se les otorguen las mismas “obligaciones, responsabilidades, protecciones y beneficios legales de la manera que se les permite a . . . los esposos.” Cualquier pareja cumpliría con los requisitos para solicitar un comprobante de convivencia en unión libre y disfrutar de los mismos 1,138 derechos que se les permiten a las parejas casadas. Algunos de estos derechos incluyen, derechos de visita en el hospital, derecho a tomar decisiones médicas en nombre de su pareja, reducción importante en los impuestos, licencia por enfermedad o duelo y derechos sobre los bienes.

El Proyecto de ley también hace ilegal que se discrimine contra cualquier persona o que se le niegue el derecho a solicitar un comprobante de convivencia en unión libre, basándose en las categorías protegidas que se especifican en la Ley de Derechos Humanos de Nue-

vo México (*New Mexico Human Rights Act/ NMHRA*). Las categorías protegidas de acuerdo con la *NMHRA* incluyen raza, color, nacionalidad de origen, religión, linaje, sexo, edad, impedimento físico y mental, condición mental seria, discapacidad, afiliación del esposo(a), orientación sexual e identidad de género. Si este Proyecto de ley se aprobara, a las parejas del mismo sexo y a las parejas heterosexuales se les otorgaría el derecho a solicitar un comprobante de convivencia en unión libre y de poder disfrutar de los mismos derechos de las parejas aunque no estén casadas.

Este Proyecto de ley sería muy beneficioso para dos grupos muy vulnerables de residentes de Nuevo México: las personas con discapacidades y los adultos de la tercera edad. Actualmente, muchas parejas que están recibiendo Seguro Social, Beneficios de Discapacidad del Seguro Social o Medicare corren el riesgo de perder tales beneficios si es que se casan. Por lo tanto, parejas que han compartido por muchos años una relación basada en amor y compromiso, no pueden casarse y no tienen los mismos 1,138 derechos que tienen las parejas casadas. Si dichas parejas pudiesen solicitar un comprobante de convivencia en unión libre, no perderían sus beneficios y tendrían los mismos derechos.

Además, este proyecto de ley exigiría que los empleadores extendieran los beneficios de salud de sus empleados para incluir a las parejas de los empleados que conviven en unión libre. El 28 de enero, 2008, un economista llamado Dr. M. V. Lee Badgett presentó un memorándum dirigido a la integrante de la Cámara de

Representantes Mimi Stewart, titulado “Implicancias de la HB 9 para las Empresas en Nuevo México.” El memorándum resumía las razones de por qué sería beneficioso para las empresas o negocios extender los beneficios de las parejas que conviven en unión libre a sus empleados.

- Los empleados actuales serán más saludables, estarán más satisfechos y tendrán una mayor probabilidad de permanecer en sus trabajos si es que sus parejas en unión libre pueden recibir beneficios de salud.
- Los beneficios a las parejas en unión libre aumentarán la competitividad de los empleadores para reclutar empleados talentosos y comprometidos.
- La cantidad de personas sin seguro en Nuevo México disminuirá, lo cual reducirá a su vez los costos de la atención de salud globales para el gobierno estatal y federal.

El memorándum también expresaba que muchas compañías grandes, voluntariamente ofrecen beneficios para las parejas en unión libre de sus empleados. Esto demuestra que una empresa puede tener una ganancia al proporcionar un trato igualitario para todos sus empleados. ♦

La Oficina de Derechos Humanos llega a las comunidades de inmigrantes

A menudo los inmigrantes son víctimas de discriminación en el empleo, en asuntos de vivienda y en lugares públicos. Este año, la Oficina de Derechos Humanos de Albuquerque se ha concentrado en llegar a las comunidades de inmigrantes para informarles acerca de sus derechos y responsabilidades.

Cada año, con motivo de la celebración del Mes de la Vivienda Justa en abril, la *AHRO* patrocina un evento especial que se concentra específicamente en asuntos de Vivienda Justa. Este año, el coordinador de Vivienda Justa, Richard Weiner, la intercesora Leila Zazueta de “Somos un Pueblo Unido”, y dos intercesores de “El Centro de Igualdad de Derechos”, Rachel LaZar y Maria Tellez, participaron en un Programa de Enfoque en Derechos Humanos para GOVTV 16 titulado, “Inmigrantes y Vivienda Justa”. Los tres panelistas hablaron acerca de las leyes de Vivienda Justa, de problemas comunes que los inmigrantes enfrentan en la discriminación en asuntos de vivienda, y ofrecieron información acerca de los pasos que las personas deben seguir si piensan que han sido víctimas de discriminación. La entrevista fue realizada tanto en inglés como en español y fue transmitida por GOVTV 16. La *AHRO* tiene copias del DVD disponibles para préstamo.

El coordinador de Vivienda Justa, Richard Weiner, y la asistente de Derechos

Humanos, Graciela Barragán, ambos hispanoparlantes, participaron en una entrevista en Radio Lobo 106.7 FM. La entrevista se llevó a cabo en español y proporcionó a las personas información importante acerca de las leyes contra la discriminación en el empleo, en asuntos de vivienda y lugares públicos. El personal de la *AHRO* también asistió a un seminario llamado “Capacitación en torno a Inmigrantes para Intercesores.” La *AHRO* suele recibir llamadas relacionadas con asuntos de inmigración, los cuales están fuera de la jurisdicción de la Ordenanza de Derechos Humanos de Albuquerque. Esta capacitación proporcionó excelente información sobre remisiones apropiadas en caso de preguntas relacionadas con asuntos de inmigración.

El personal de la *AHRO* llegó a la comunidad y participó en mesas de información, picnic y otros eventos con el fin de dar a conocer nuestros programas a la comunidad de inmigrantes. Richard Weiner patrocinó una mesa en el evento titulado “Feria Informativa”, en el Consulado Mexicano. El Sr. Weiner proporcionó información de la *AHRO* a más de 150 asistentes. Además el Sr. Weiner y la encargada de Extensión a la Comunidad, Amanda Searcy, patrocinaron una mesa en la Escuela Primaria Pajarito durante la Feria de la Comunidad de Pajarito en el Valle del Sur. ♦

Un caso de la AHRO relacionado con empleo: Ambiente de trabajo hostil

La denuncia de un ambiente de trabajo hostil se ve con mayor frecuencia en casos de acoso sexual motivado por género. Sin embargo, se puede generar un ambiente de trabajo hostil cuando existe acoso generalizado (como por ejemplo, comentarios ofensivos, bromas, etc.) en torno a cualquiera de las categorías protegidas, incluyendo raza, color, religión, nacionalidad de origen /linaje, edad o discapacidad. El siguiente es un ejemplo que en términos generales está basado en un caso que investigó la AHRO. Se trata de un ambiente de trabajo hostil motivado por nacionalidad de origen /linaje.

Hechos del caso:

Una planta industrial tenía un grupo de empleados que eran amigos. Este grupo a menudo, a modo de broma, usaba un lenguaje grosero al referirse a la nacionalidad de origen/linaje de sus compañeros de trabajo. Por ejemplo, “Ustedes mexicanos – palabra grosera –”. Todos los integrantes del grupo utilizaban dicho lenguaje y hablaban de esta manera al referirse a todas las personas de esa nacionalidad de origen/linaje en el grupo.

La demandante fue una nueva empleada en la compañía. El grupo usaba este lenguaje en su presencia, pero no para referirse a ella. A ella le pareció que tal lenguaje era inadecuado y se quejó ante la administración.

Después de recibir la queja, la administración aseguró que habían aconsejado a los empleados para que dejaran de usar dicho lenguaje.

Los empleados no dejaron de utilizar este lenguaje. La demandante sintió que el lenguaje estaba generando un ambiente de trabajo hostil y presentó una acusación ante la AHRO.

Durante la investigación, varios integrantes del grupo admitieron que usaban lenguaje grosero y despectivo para referirse a ciertos grupos étnicos. Ellos habían continuado con este comportamiento porque pensaban que lo hacían a manera de broma y todos los del grupo participaban, no estaban haciendo daño a nadie.

Varios empleados que no formaban parte del grupo también fueron entrevistados. Ellos afirmaron que también habían escuchado al grupo hacer comentarios despectivos, pero no les molestaba porque esto “siempre había sido así”.

Además, durante la investigación la administración no pudo proporcionar ninguna documentación para probar que se habían tomado medidas y aconsejado a los empleados para que dejaran de hacer los comentarios cuando la queja fue reportada a ellos por primera vez.

La investigación resultó en una determinación de causa. Se determinó que había razón para creer que el comportamiento del grupo había generado un ambiente de trabajo hostil. Finalmente este caso fue resuelto con acuerdo por ambas partes.

Lecciones de este caso:

Aunque los empleados sean amigos o estén sólo “bromeando”, hay algunas cosas que nunca serán apropiadas en un lugar de trabajo. Al igual que en varios casos de acoso sexual, una persona no necesita participar directamente en tal comportamiento o ser blanco de éste para pensar que es ofensivo o para que genere un ambiente de trabajo hostil. Los comentarios despectivos con respecto a cualquier categoría protegida, a pesar de que hayan sido dichos en broma, nunca son aceptables en un lugar de trabajo. ♦

Pregunte a la Oficina de Derechos Humanos

Pregunta: Cada vez que alguna persona se va de la compañía donde trabajo, ésta se reemplaza por alguien que asiste a la misma iglesia que el dueño. Ahora la mayoría de mis compañeros practican una religión que yo no practico. Ellos hablan entre sí muy abiertamente de su religión. Esto me hace sentirme incómodo. En mi última evaluación de rendimiento, mi jefe hizo el comentario de que yo no soy un “jugador del equipo” porque no participo en tales conversaciones. Temo que me van a despedir y seré reemplazado por alguna persona de la iglesia que sí participará en sus conversaciones religiosas.

Respuesta: De acuerdo con las leyes contra la discriminación en el empleo, incluyendo la Ordenanza de Derechos Humanos de Albuquerque, la religión está protegida. Esto incluye tanto el derecho a practicar una religión en particular como el derecho a no participar en la práctica de una religión. Si un empleador contrata sólo a personas de una religión en particular o exige que los empleados que actualmente están trabajando ahí, se adhieran a ciertas creencias religiosas, esto es discriminación ilegal. Un empleador tiene la responsabilidad de tratar por igual a todos los empleados, sin importar su raza, color, nacionalidad de origen/linaje, religión, género, edad o discapacidad y de asegurar que el lugar de trabajo sea un ambiente neutro. Si usted piensa que está siendo tratado de una manera diferente debido a que no practica la misma religión de su jefe o de sus compañeros de trabajo, esto podría ser discriminación ilegal ♦



Human Rights Review

Albuquerque Human Rights Office
PO Box 1293
Albuquerque, NM 87103

PRESORTED
STANDARD
U.S. POSTAGE PAID
ABQ., NM
PERMIT NO. 1322

Integrantes de la Junta Directiva de Derechos Humanos de Albuquerque

Ed Monjarás, presidente

Jennifer Yazawa,

vicepresidente

Katherine Augustine

Joe Gutiérrez

Judith Harris

Linda Ingram

Reverend James L. Jones

Servicios de correo proporcionados por **Adelante**. *Nosotros sabemos de correos usted ni se preocupe*. Si desea más información acerca de estos servicios eficaces en función de los costos, llame al 505-265-5590.